

УДК 316.354+316.321

**Организационная культура: сущность и основные характеристики в условиях глобализации**

Е.Б. БАННИКОВА

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия», г. Харьков,  
E-mail: dokacentr@gmail.com**Авторское резюме**

В статье представлены результаты анализа понятия «организационная культура» сквозь призму феномена культуры и различных подходов к выкристаллизации организационной культуры. Культура определяется как исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни людей, создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Показано, что по одной из классификаций культуры делятся на три типа: моноактивные (или линейно организованные), полиактивные и реактивные. Для каждого из этих типов характерен особый стиль сбора информации, что определяет возможности принятия управленческих решений при использовании данной классификации в организациях. Выявлены особенности интерпретации понятия «организационная культура». Определена сущность организационной культуры, которая состоит в совокупности ценностей, которые являются ориентирами поведения сотрудников, ориентирами принятия управленческих решений, а также системе символов и ритуалов, которые выступают как набор правил одобряемого поведения сотрудников в организации. Обозначены составляющие элементы организационной культуры: система ценностей, стиль руководства, герои организации, церемонии и ритуалы, культурная сеть организации. Определены основные характеристики организационной культуры: всеобщность, неформальность, устойчивость. Показано, что компоненты организационной культуры изменяются в условиях глобализации, что предполагает поиск новых форм и методов работы с персоналом в современных организациях.

**Ключевые слова:** организационная культура, ценности, культура, убеждения, нормы поведения.

**Organizational culture: essence and basic characteristics in the conditions of the globalization**

E.B. BANNIKOVA

Kharkiv university of humanities «People's ukrainian academy», Kharkiv, Ukraine,  
E-mail: dokacentr@gmail.com**Abstract**

The article presents an analysis of the concept of «organizational culture» through the prism of a phenomenon of culture and different approaches to organizational culture are crystallizes. Culture is defined as historically certain level of society development and man, that expressed in the types and forms of human life organization, and material and spiritual values, which created by them. It is shown that one of the classifications of culture divided it into three types: monoactive (or linearly arranged), poliaactive and reactive. Each of these types is characterized by a particular style of the information collection that defines the possibility of decisions making management when using this classification in organizations. The features of the interpretation of the concept of «organizational culture» are defined. The essence of the organizational culture is a set of values, which are the guidelines of behavior of employees, management decision-making guidelines, as well as a system of symbols and rituals that serve as a set of rules approved behavior of employees in an organization. Marked constituent elements of organizational culture: system of values, leadership style, the characters of organization, ceremonies and rituals, cultural organization's network. The main characteristics of organizational culture are: universality, informality, stability. It is shown that the components of organizational culture changing in the conditions of globalization, which calls for new forms and methods of work with personnel in modern organizations.

**Keywords:** organizational culture, values, culture, beliefs, norms of behavior.

**Постановка проблемы.** Знание особенностей организационной культуры организации позволяет оценить степень стабильности организации, её конкурентоспособность, предположить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированных результатов.

Для современной отечественной науки данная проблема является актуальной в связи со стремительным развитием экономики

и процессами глобализации. В современном обществе организационная культура рассматривается не только как инструмент развития организации, а приобретает значимость в качестве субъекта формирования глобального культурного пространства. Глобальные ценности изменяют функции организационной культуры, организационная культура же под воздействием процессов глобализации превращается в субкультуру, которая несет в об-

© Е.Б. Банникова, 2015

щество свои нормы, ценности, ритуалы и т.д.

В процессе эволюции теория организационной культуры формировалась и развивалась на стыке менеджмента, маркетинга и социальных аспектов управления персоналом, которые рассматривали те или иные вопросы управления и оптимизации производственных процессов. Однако в условиях возрастания роли организационной культуры в формировании современных (глокальных) моделей потребления, ценностей и норм взаимодействия за пределами исследований осталась проблема социально-культурных функций данного феномена, способы влияния организационной культуры на другие сферы жизнедеятельности человека в условиях глобализации. Все вышеизложенное обуславливает необходимость изучения проблемы организационной культуры ее сущности и основных характеристик в условиях глобализации современных социально-экономических процессов в обществе.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблема организационной культуры в научной литературе активно разрабатывается в зарубежных и отечественных исследованиях, большинство из которых направлено на изучение совокупности различных элементов организационной культуры. На наш взгляд, развитие науки об организации является основным фактором систематизации знаний об организационной культуре. Проведенный анализ существующих теорий организации позволил выделить труды отечественных и зарубежных ученых (Э. Браун, О. С. Виханский, Б. Гюнтер, Т. Е. Дил, Л. Г. Ионин, К. С. Камерона, А. А. Кеннеди, А. Кромби, Д. Н. Куин, Н. Лемэтр, Р. Льюис, А. И. Наумова, Ф. Тенбрук, А. Фенхам, Э. Х. Шейн, А. Д. Элдридж и др.) которые имеют принципиальное значение для понимания роли и места организационной культуры в жизнедеятельности современной организации.

Основные современные работы по данной проблеме сосредоточены на исследовании и анализе конкретных случаев организационной культуры: организационная культура как направляющая развития предпринимательства (О. А. Тушева), гендерное восприятие организационной культуры (С. А. Ильиных) и др.

Анализ научной литературы данного направления позволил сделать следующие выводы: существует достаточно полное описание вопросов типологии, определения, структуры и этапов формирования организационной культуры. Однако практически отсутствуют исследования анализа понятия «организационная культура» в контексте его изменения в процессе развития общества. В связи с тем, что это понятие интерпретируется как существующее на стыке менеджмента, маркетинга и управления персоналом и преимущественно рассматривается в контексте культурного пространства, тема организационной культуры в социологии,

ее сущности и основных характеристик оказывается не достаточно разработанной.

Поэтому в условиях глобализационных изменений, внесших новые акценты в деятельность организаций, вопросы сущности и компонентов организационной культуры сохраняют свою актуальность.

**Цель исследования** – систематизация основных характеристик и составляющих организационной культуры для повышения эффективности использования данного понятия при анализе современных организаций.

**Изложение основного материала.** Проблема формирования и развития организационной культуры и ее влияние на процессы функционирования организаций составляет важный вектор анализа современной науки. Чаще всего такие исследования проводятся в контексте общего изучения организаций и управления.

С точки зрения Д. Шелдрейка, «организация и управление становятся для науки самостоятельным предметом изучения в тот момент, когда уровень развития техники и технологии вступает в резкое противоречие со сложившейся системой производственных отношений» [9, с. 52]. Исходя из такого подхода, изучение особенностей развития организации, становление ее структурных элементов является актуальным для современной науки. Ведь характер взаимодействия между подчиненными, становление производственных отношений внутри организации, свидетельствует об эффективной или деструктивной организации управления.

По мнению С. С. Фролова: «Постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней среды, приспосабливаясь к изменениям, современная организация должна обладать потенциалом способным формировать и накапливать ресурсы, которые могут обеспечить не только своевременную и адекватную реакцию на воздействия внешней среды, но и дадут возможность активно изменять окружающую действительность, эффективно управлять функционированием и развитием подсистем организации» [8, с. 115]. Ученый считает, что ««жизненный» потенциал деятельности организации обеспечивает организационная культура: то, ради чего люди стали членами организации; то, как строятся отношения между ними, какие принципы и методы выполнения работ используются в деятельности организации. Это обуславливает не только различие между организациями, но и определяет успех ее функционирования и выживания в конкурентной борьбе» [8, с. 116].

Таким образом, каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика – определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации

фирмы в деловом мире. Все это, именуемое в общем виде организационной культурой, является задачей, без решения которой нельзя добиться эффективной работы компании.

Однако для решения этой задачи, на наш взгляд, необходимо рассмотреть сущность организационной культуры, а для этого - оттолкнуться от базового понятия - «культура». Само определение культуры различно в разных странах в разные времена. Во Франции слово «culture» (культура) в словаре XIX в. определялось как сельскохозяйственная деятельность и культивация. В Германии в XVIII в. это слово имело абстрактное значение «цивилизация», а в англо-саксонском мире абстрактное значение слова «культура» появилось лишь в XX в.

С течением времени меняется понимание культуры. В течение последних двух-трех сотен лет доминирующим стилем жизни был индустриальный, сосредоточенный вокруг фабричной системы и городского образа жизни, который формировал и соответствующий тип культуры. В настоящее время, считается, что происходит переход к постиндустриальной культуре, сосредоточенной на обработке информации и оказании услуг. Такой подход позволяет рассматривать культуру как системообразующий элемент возникновения, функционирования и развития общества. В то же время сама культура представляется как подсистема общества и открытая система, имеющая собственные элементы и испытывающая воздействие других сфер общества.

В целом, формализация понятия «культура» позволяет определять его как «исторически определенный уровень развития общества и человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Элементы культуры переплетены и могут полноценно функционировать только в своей совокупности» [11, с. 86].

С точки зрения С. С. Фролова: «целью любой культуры как системы является создание, сохранение и передача устойчивых образцов поведения какой-либо социальной группы или организации (государства, этносов, корпорации и др.). Исходя из этого, ученые говорят о том, что культура выполняет различные функции: способствует самоорганизации социальных систем различного уровня (личности, группы, общества); формирует нормы, на которые ориентируются люди в своем поведении, что является основой устойчивости социального порядка; создает условия для процессов воспитания и социализации личности; решает проблемы межкультурной коммуникации между людьми и т.д.» [8, с. 121].

Учитывая, что под культурой обычно понимают совокупность норм, неосознаваемых убеждений, стандартных процедур и способов поведения, общих для больших групп людей,

можно различать национальную культуру (общую для страны или нации), профессиональную культуру (для лиц одной профессии), организационную культуру (объединяет лиц, работающих в одной организации) и некоторые другие.

Мы согласны с тем, что различные виды культур сочетаются между собой и могут проявляться по-разному: как способы поведения, реакции в нестандартных и сложных жизненных ситуациях и т. д. При этом организационная культура отличается от общей культуры личности спецификой направленности организации (производство, управление, подбор персонала, обучение и т.д.).

С точки зрения проблематики нашего исследования важным видится обращение внимания на различные уточняющие определения феномена культуры.

По мнению Л. Г. Ионина, в современной философии и социологии для определения понятия «культура» используется термин «репрезентативная культура». Немецкий философ Ф. Тенбрук утверждает, что «культура является общественным фактом постольку, поскольку она является репрезентативной культурой, то есть производит идеи, значения и ценности, которые действительны в силу их фактического признания» [3, с. 49].

Раскрывая идею Ф. Тенбрука, Л. Г. Ионин подчеркивает, что «репрезентативная культура репрезентирует, представляет в сознании членов общества все или любые факты, которые что-либо означают для действующих индивидов», а само общество существует только в культурной репрезентации [3, с. 49]. Такое понимание культуры является, на наш взгляд, особенно актуальным для изучения организационной культуры, поскольку «замыкает», конкретизирует поле субъектов культуры.

Задаёт определенные рамки культуре и континуум «индивидуализм»- «коллективизм», относительно которого у специалистов нет больших разногласий. Иными словами, признано, что большинство существующих культур можно расположить на некоторой шкале между этими двумя полюсами, т. е., в одной культуре человек будет принимать решения, ориентируясь на потенциальную реакцию соответствующей социальной группы, в другой же - на собственную, личную оценку. Такое восприятие культуры видится нам важным для изучения современных организационных культур.

Обращаясь к анализу феномена «культура», следует отметить попытки ученых усовершенствовать матрицу такого анализа. В рамках данных попыток, дополняя традиционный континуум, Р. Льюис вводит новый критерий объективного измерения реальности - время. Согласно этому критерию, культуры делятся на три типа: моноактивные (или линейно орга-

низованные), полиактивные и реактивные [5].

В моноактивной культуре человек, по мнению Р. Льюиса, приучен делать какое-либо дело, разбивая деятельность на следующие друг за другом этапы, не отвлекаясь на другие задачи. Типичными представителями такой культуры являются англосаксы: американцы, англичане, немцы, северные европейцы, методично, последовательно и пунктуально организуя свое время и жизнедеятельность.

В культуре полиактивной, типичными представителями которой выступают латиноамериканцы, южные европейцы, принято делать одновременно несколько дел.

Наконец, в реактивной культуре, характерной для азиатских стран, деятельность организуется также не по строгому и неизменному плану, а в зависимости от меняющегося контекста, как реакция на эти изменения.

Для каждой из этих групп характерен особый стиль сбора информации. Моноактивные культуры опираются, прежде всего, на формализованные информационные системы, полиактивные – на впечатления от личных встреч и данные, получаемые во время беседы, реактивные культуры используют комбинацию этих двух стилей. Подобная классификация также может быть использована при анализе организационных культур. Ведь в таком ракурсе тип культуры влияет на способы решения производственных задач и принятия решения. А руководителям организации важно учитывать к какому типу культуры относятся сотрудники данной организации. В зависимости от их принадлежности к определенному типу культуры, можно прогнозировать их стиль поведения и выбирать оптимальный стиль управления.

Отметим, что, несмотря на тесную взаимосвязь определений культуры с жизнедеятельностью организации, вплоть до начала 1980-х гг. ученые, занимавшиеся проблемами организации, не уделяли серьезного внимания концепции организационной культуры. Изучение данного явления было вызвано эволюционным развитием управления персоналом, связано с необходимостью повышения эффективности труда в новых условиях.

С точки зрения К. С. Камерона и Д. Н. Куин, «причина, по которой организационная культура игнорировалась как важный фактор влияния на показатели эффективности фирмы, кроется в том, что само определение культуры оперировало категориями исповедуемых ценностей, фундаментальных допущений, ожиданий, коллективной памяти и понятийных формулировок, свойственных организации. Культура дает наемным работникам ощущение их идентичности, несет в себе неписаные, а зачастую и просто сами собой разумеющиеся наставления о том, как в организации можно чего-то добиться, а также способствует стабильности социальной системы, в кото-

рой люди пребывают повседневно» [4, с. 159].

В современной литературе, организационная культура не имеет единственно верного толкования. Каждый из авторов стремится дать свое собственное определение данному понятию.

С нашей точки зрения, в современных условиях понятие «организационная культура» приобретает все большую актуальность при подборе персонала и работе с ним. Это направление работы в организации основывается на типе организационной культуры организации, ее нормах, правилах, целях, ценностях.

Как показывает анализ, именно эти компоненты составляют базис организационной культуры. Так, по мнению О. С. Виханского и А. И. Наумова, организационная культура – это «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через символические средства духовного и материального внутри организационного окружения» [2, с. 312]. Э. Браун определяет организационную культуру как «набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющий тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации» [7, с. 71-72] и т.д.

Таким образом, рассмотренные определения выражают сходные представления авторов об организационной культуре как наборе ценностей, предположений, принимаемых и усваиваемых сотрудниками в процессе профессиональной деятельности.

Наряду с рассмотренными выше, важными компонентами и факторами формирования и развития организационной культуры в контексте нашего анализа выступают и другие. Как указывает Э. Х. Шейн: «культура формируется вокруг важных событий, из которых извлекаются уроки о желательном и нежелательном поведении» [11, с. 110]. С точки зрения А. Д. Элдридж и А. Кромби, культура организации – это «уникальная система норм, ценностей, убеждений и способов вести себя, которая характеризует то, как люди и группы людей объединяются для того, чтобы что-то сделать» [7, с. 53]. С точки зрения Н. Лемэтра, «культура предприятия – это система представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемая всеми его членами» [7, с. 52]. По мнению Т. Е. Дил и А. А. Кеннеди, организационная культура – это «система неофициальных правил, разъясняющих, как люди должны себя вести» [1, с. 74]. А. Фенхам и Б. Гюнтер считают, что организационная культура – это «широко поддерживаемые убеждения, установки и ценности, которые существуют в какой-

либо организации. Культура представляет собой «социальный клей» и создает «совместное чувство», противодействуя, таким образом, процессам дифференциации, являющимся неизбежной частью организационной жизни. Организационная культура предлагает общую для сотрудников систему понятий, которая является основой коммуникации и взаимопонимания» [1, с. 75].

Несмотря на разнообразие в трактовках компонентов организационной культуры, можно сделать вывод, что она представляет собой совокупность правил, ценностей и установок, существующих в организации, и выполняет функции командообразования, сплочения и коммуникации коллектива для достижения общей цели функционирования организации.

Очевидно, что имеются очень узкие (к которым можно отнести понимание организационной культуры как убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые определяют, как должны работать и вести себя люди в данной организации), и очень широкие (шаблонный уникальный образ мыслей, ощущений и реакций, присущих организации и ее внутренним подразделениям) толкования того, что же представляет собой культура организации. Большинство авторов сходится на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений (часто не поддающихся формулированию), бездоказательно принимаемых и разделяемых членами группы или организации.

Наш анализ показал, что базовым в понимании организационной культуры является рассмотрение ее с разных точек зрения: с одной стороны как набор предположений, принимаемых членами организации и выражающихся в ценностях, задающих ориентиры поведения; с другой – как набор убеждений, ценностей, усвоенных способов решения проблем; с третьей – система неофициальных правил, как себя вести в организации.

Мы согласны с утверждением, что организационная культура – это набор ценностей, которые являются ориентирами поведения сотрудников, так же учитывая ценности организации, в организации принимаются управленческие решения и решаются производственные задачи, система ценностей и ритуалов выступает как набор правил одобряемого поведения сотрудников в организации.

Несмотря на очевидное разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть общие моменты. Так, в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях. Эти предположения (как первый базисный компонент организационной культуры) часто связаны с видением окружающей индивида среды (группы, орга-

низации, общества, мира) и регулирующих ее переменных (природа, пространство, время, работа, отношения и т. д.). Данный компонент на сегодняшний день максимально варьируется в контексте процессов глобализации.

М. Армстронг делает вывод, что «ценности или ценностные ориентации, которых может придерживаться индивид, являются вторым общим для большинства определений организационной культуры. Ценности ориентируют индивида в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым. Так, в некоторых организациях доминирует клиентоориентированность, считается, что «клиент всегда прав». В других – наоборот. Однако и в том, и в другом случае принятая ценность помогает индивиду понять то, как он должен действовать в конкретной ситуации. В результате, ценности являются ядром организационной культуры и определяют направление деятельности работников, обеспечивающее достижение успеха.

Третьим общим атрибутом организационной культуры считается «символика», посредством которой ценностные ориентации «передаются» членам организации. «Многие фирмы имеют специальные, предназначенные для всех документы, в которых они детально описывают свои ценностные ориентации. Однако содержание и значение последних наиболее полно раскрываются работником через «ходячие» истории, легенды и мифы. Их рассказывают, пересказывают, толкуют. В результате этого они оказывают иногда больше влияния на индивидов, чем те ценности, которые записаны в рекламном буклете компании» [1, с. 80].

К символическим элементам организационной культуры можно отнести также героев организации, ритуалы и др. Согласно А. Н. Силину, С. Д. Резнику, «герои организации – это люди, воплощающие культурные ценности и служащие примером для подражания. Церемонии и ритуалы – символические мероприятия, включенные в спланированную повседневную жизнь организации. Все это конструирует культурную сеть организации – скрытую иерархию власти в организации, независимую от титулов и должностей и состоящую из ролей, выполняемых сотрудниками организации. В определенной степени ее можно идентифицировать с неформальной структурой. Она служит неофициальным средством связи внутри организации и носителем системы ценностей и мифологии» [6, с. 171].

Очевидно, что организационная культура представляет собой многоуровневое образование, в котором формальные и неформальные элементы в своем пересечении дают необходимый для развития организации эффект. При этом к основным характеристикам организационной и культуры относят всеобщность, неформальность и устойчивость [6, с. 172].

В таком контексте можно определять орга-

низационную культуру как совокупность различных элементов, включающих ценности, нормы и правила поведения, философские убеждения, знаково-символическую систему (мифы, ритуалы, обряды, верования), а также процесс постановки и реализации целей, отличающих организацию от других и делающую ее уникальной.

В условиях глобализации сохранение или вычленение уникальных свойств организации становится часто залогом ее успешного развития. При этом важной выступает эффективность реализации организационной культурой ее функций. Ведь, как предположили А. Фенхам и Б. Гюнтер [1], культура вырабатывается на основе потребности поддерживать эффективные рабочие отношения среди членов организации, и это задает ценности и ожидания.

Как показано выше, исследователи в определении организационной культуры организации делают акцент на различных аспектах, тем не менее, они тем или иным образом отмечают направленность на реализацию ее основных функций – технологических, адаптационных и интеграционных. Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мотиватор, регулятор и индикатор деятельности персонала в организации.

**Выводы.** В целом, на основе проведенного теоретического анализа можно сделать следующие выводы.

Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий; отношения между культурой и ре-

зультатами работы организации зависят во многом от содержания тех ценностей, которые утверждаются конкретной культурой в организации. Организационная культура организации лежит в русле в философии и стратегии ее управления. Организационная культура состоит из следующих основных элементов: система ценностей, стиль руководства, герои организации, церемонии и ритуалы, культурная сеть организации.

Основными характеристиками организационной культуры выступают ее всеобщность, неформальность и устойчивость.

Организационная культура связана с предметным окружением организации, которое может меняться в соответствии с целями и ценностями организации. Организационная культура исходит из ценностей и организационных норм сотрудников организации (символика, обряды, ритуалы, мифы, лозунги) и является основой формирования культуры управления организацией. Для повышения эффективности этого процесса важен стиль управления организацией, распределение полномочий, участие руководителей различных подразделений в управленческой деятельности.

Организационная культура современной организации обеспечивает адаптивное поведение организации во внешней среде. Она помогает организации быть конкурентоспособной на рынке труда, способствует успешному развитию и совершенствованию. Основой организационной культуры является внутренняя целостность, взаимодействие участников организационных процессов, которое основано на разделении обязанностей и ответственности за принятые решения.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М. 2002. – 328 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент. Учебник. – 3-е изд. / О.С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономист. 2003. – 532 с.
3. Ионин Л.Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Л.Г. Ионин. – М.: Логос, 2000. – 431 с.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. / К. Камерон, Д. Н. Куин. – СПб.: Питер, 2001. – 289 с.
5. Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: пер. с англ. – 2-е изд. / Р.Д. Льюис. – М.: Дело, 2001. – 448 с.
6. Организационное поведение. Учебник для вузов / А.Н. Силин, С.Д. Резник и др. – Тюмень: Вектор Бук, 1998. – 308 с.
7. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2003. – 480 с.
8. Фролов С.С. Социология организаций: Учебник / С.С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001. – 384 с.
9. Шелдрейк Д. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Д. Шелдрейк. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
10. Энциклопедический социологический словарь / [Под общ. ред. Г.В. Осипова]. – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 939 с.
11. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство: Пер. с англ. / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

*Статья поступила в редакцию 21.09.2015*

## REFERENCES:

1. *Armstrong, M.* Strategicheskoe upravleniye chelovecheskimi resursamy (Strategic Human Resource Management), Moscow, *INFRA-M*, 2002. 328 p.
2. *Vihanskiy, O. S. and Naumov, A. I.* Menedgment (Management). 3-d ed., Moscow, *Economist*. 2003. 532 p.
3. *Ionin, L. G.* Sotsiologiya kul'tury: put' v novoye tysyacheletie (Sociology of culture: the way in the new millennium). 3-d ed., Moscow, *Ligos*, 2000. 431 p.
4. *Cameron, K. and Kuin, D. N.* Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoy kul'tury (Diagnosis and measurement of organizational culture), transl. from English. SPb, *Piter*, 2001. 289 p.
5. *L'yuiss, R. D.* Delovyye kul'tury v mezhdunarodnom biznese. Ot stolknoveniya k vzaimoponimaniyu (Business culture in international business. From collision to an understanding), trans. from English. 2nd ed., Moscow, *Delo*, 2001. 448 p.
6. *Silin, A. N., Reznik, S. D. and oth.* Organizatsionnoye povedeniye. Uchebnik dlya vuzov (Organizational Behavior. Textbook for high schools). Tyumen', *Vektor Buk*, 1998. 308 p.
7. *Pryazhnikov, N. S. and Pryazhnikova, E. Yu.* Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva (Psychology of work and human dignity). Moscow, *Academiya*, 2003. 480 p.
8. *Frolov, S. S.* Sotsiologiya organizatsiy: Uchebnik (Sociology of organizations: Textbook). Moscow, *Gardariki*, 2001. 384 p.
9. *Sheldreyk, D.* Teoriya menedzhmenta: ot teylorizma do yaponizatsii (Theory of management from Taylorism to japanization). SPb, *Piter*, 2001. 352 p.
10. Entsiklopedicheskiy sotsiologicheskii slovar' (Encyclopedic sociological dictionary) [under the total. ed. G. V. Osipov]. M., *ISPI RAN*, 1995. 939 p.
11. *Sheyn, E. H.* Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. Postroyeniye, evolyutsiya, sovershenstvo (Organizational culture and leadership. Construction, development, perfection). Trans. from English, SPb, *Piter*, 2002. 336 p.

**Банникова Екатерина Борисовна** – аспирант

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»

Адреса: 61024, Харьков, ул. Лермонтовская, 27

E-mail: dokacentr@gmail.com

**Bannikova Ekaterina Borisovna** – postgraduate

Kharkiv university of humanities «People's ukrainian academy»

Address: 27, Lermontovskaya Str., Kharkiv, 61024, Ukraine

E-mail: dokacentr@gmail.com